Information sur le marché du travail **imt en région**

BULLETIN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
MAURICIE
Août 2013

Le bulletin mensuel mauricien comprend les données désaisonnalisées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Ces données sont dépourvues de variations saisonnières telles que les fluctuations des conditions climatiques, des vacances, des cycles de production, des cycles agricoles et des cycles de vente au détail découlant de la période de Noël et de Pâques. Elles sont présentées sous forme de tableau de moyennes mobiles de trois mois en comparaison au trimestre précédent. L'utilisation de moyennes de trois mois limite les marges d'erreurs liées à la petite taille de l'échantillon régional de l'EPA. Les trois tableaux désignent les caractéristiques de la population active de la région Mauricie, de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Trois-Rivières et de l'ensemble du Québec.

DONNÉES TRIMESTRIELLES

(Moyennes mobiles de trois mois)

Mauricie : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis		Variation en % depuis	
	Août 2013	Mai 2013	Août 2012	Mai 2013	Août 2012
Population active (000)	119,0	2,1	-9,7	1,8	-7,5
Emploi (000)	107,4	3,1	-9,4	3,0	-8,0
Chômage (000)	11,5	-1,0	-0,4	-8,0	-3,4
Taux de chômage (%)	9,7	-1,0	0,5		
Taux d'activité (%)	53,6	1,0	-4,3		
Taux d'emploi (%)	48,3	1,4	-4,3		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (moyennes mobiles de trois mois).[1]

RMR Trois-Rivières : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis		Variation en % depuis	
	Août 2013	Mai 2013	Août 2012	Mai 2013	Août 2012
Population active (000)	72,0	1,3	-1,7	1,8	-2,3
Emploi (000)	65,1	0,3	-3,1	0,5	-4,5
Chômage (000)	6,9	1,0	1,3	16,9	23,2
Taux de chômage (%)	9,6	1,3	2,0		
Taux d'activité (%)	56,8	0,9	-1,8		
Taux d'emploi (%)	51,4	0,2	-2,8		

Source : Statistique Canada, CANSIM. Données désaisonnalisées (moyennes mobiles de trois mois).

[1] Les données sont adaptées de Statistique Canada, Enquête sur la population active. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada. Pour des précisions sur la variabilité des statistiques et sur les sources de données, veuillez consulter les Définitions – Enquête sur la population active et la Note sur la méthodologie et les sources de données disponibles sur le site Internet d'Emploi-Québec

Emploi Québec Mauricie

Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis		Variation en % depuis	
	Août 2013	Mai 2013	Août 2012	Mai 2013	Août 2012
Population active (000)	4 361,3	-4,3	54,8	-0,1	1,3
Emploi (000)	4 012,3	-16,0	32,9	-0,4	0,8
Chômage (000)	349,0	11,7	21,9	3,5	6,7
Taux de chômage (%)	8,0	0,3	0,4		
Taux d'activité (%)	65,1	-0,3	0,3		
Taux d'emploi (%)	59,9	-0,4	0,0		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (moyennes mobiles de trois mois).

Une adresse à retenir :

imt.emploiquebec.gouv.qc.ca

PLACEMENT EN LIGNE

Principaux postes vacants signalés en Mauricie Août 2013	Nombre de postes	Métiers non traditionnels[1] (NT)
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	113	
6242-Cuisiniers/cuisinières	56	
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	48	
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	43	
6653-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	41	
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	41	
9511-Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	41	
7231-Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	33	NT
7611-Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	30	NT
6611-Caissiers/caissières	28	
2132-Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	26	NT
0621-Directeurs/directrices - commerce de détail	22	
7341-Tapissiers-garnisseurs/tapissières garnisseuses	22	
2174-Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	21	NT
6221-Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros	19	NT
4214-Éducateurs/éducatrices et aides éducateurs/aides éducatrices de la petite enfance	16	
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	15	NT
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	13	
1122-Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion	11	NT
2133-Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	11	NT

[1] Un métier est considéré non traditionnel lorsque les travailleuses représentent moins de 33 % de l'ensemble des personnes qui exercent ce métier.

Ce tableau contient les principaux postes vacants qui ont été signalés dans Placement en ligne d'Emploi-Québec au cours du mois d'août 2013. Veuillez prendre note qu'un poste vacant peut être publié plusieurs fois dans un même mois, ce qui peut augmenter son nombre.

SAVIEZ VOUS QUE...

La communication à l'intérieur de l'organisation a un effet positif sur l'intégration, la rétention et la mobilisation des employés. La Society Human Resources Management (SHRM) précise que la communication organisationnelle efficace, d'un point de vue de gestion des ressources humaines, est une communication ouverte entre les gestionnaires et les employés résultant en une amélioration de l'engagement et de la productivité au sein des employés. Elle ajoute que la communication au travail consiste en un processus global d'échange d'information, de point de vue et de rétroaction.

De plus, la communication organisationnelle est d'une importance capitale pour un succès organisationnel à long terme. La SRHM confirme que l'absence de communication peut se traduire chez les employés par un manque de confiance, une insatisfaction, du cynisme, du scepticisme et des départs volontaires. Cependant, lors de la mise en place d'un plan de communication, la SRHM propose quelques facteurs à considérer en lien avec une stratégie d'attraction, de mobilisation et de rétention de la main-d'œuvre :

- Communiquer de haut en bas (de la haute direction, vers le niveau plus opérationnel) pour aider à bâtir une relation de confiance;
- Impliquer les employés le plus souvent possible; par exemple dans les groupes de discussion;
- Vérifier si les objectifs du plan de communication ont été respectés en effectuant des suivis.

L'employeur doit choisir le bon style de communication et adapter son langage en fonction du public choisi. Il doit fournir les moyens et les outils nécessaires pour lui permettre d'exprimer ses opinions, ses suggestions et inquiétudes. En voici quelques exemples :

- Comités de travail;
- Réunions hebdomadaires;
- Boîtes de suggestion;
- Écouter les idées des employés et utiliser l'expertise des plus expérimentés;
- Rencontre annuelle de la direction avec les employés;
- Sondages, etc.

La communication se bâtit à long terme; elle solidifie et rassemble l'ensemble des acteurs organisationnels. C'est pourquoi, chacun des membres d'une organisation doit constamment lui porter une attention significative, sans quoi il risque de manquer plusieurs opportunités.

Conception et développement informatiques
Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail
Omar Choucair, coordonnateur et gestionnaire de projets
Marc-André Allard, technicien en informatique – stagiaire
Lamara Yadel, analyste en informatique
Carole Gravel, technicienne en recherche

Rédaction
Direction régionale d'Emploi-Québec en Mauricie
Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail
Jules Bergeron, économiste régional
Taoues Benlarbi, attachée d'administration
Louise Boulay, agente de recherche et de développement socioéconomique
Élizabeth Hébert, agente de secrétariat
Coordination : Claire Pépin, directrice